

EL RELEVO EN COMISIONES OBRERAS

Antonio Baylos

Público, 15 marzo 2017

El 11 de marzo, el Consejo Confederal de CCOO, máximo órgano de dirección del sindicato entre Congresos, ha conocido por parte de su Secretario General -Ignacio Fernández Toxo- su decisión de no presentarse a un tercer mandato, así como el apoyo a la candidatura de **Unai Sordo**, secretario general de CCOO de Euzkadi, para el Congreso de junio.

Las notas de prensa han resaltado la relación de esta decisión de **Ignacio Fernández Toxo** con el proceso de cambio y de renovación en el sindicato, que se ha ido llevando a cabo a partir del debate sobre “repensar” el sindicato, que se ha efectuado en paralelo con la conmemoración de la historia de CCOO coincidiendo con aniversarios de efemérides que marcaron la vida de la que hoy es la Confederación sindical en una campaña que se resumía en la conjugación en pasado, presente y futuro de la expresión *hacer historia*.

Ambas líneas están relacionadas entre sí, porque junto a la necesidad de un cambio cultural y estratégico del sindicato como “forma de estar” en la realidad laboral presente, ha sido también expresamente considerada la idea de un relevo generacional de un dirigente, que no vivió la época del nacimiento y primeros desarrollos de las Comisiones Obreras, y que ha nacido por tanto en democracia.

Un sindicato del que los medios han destacado la “pérdida de afiliación” por debajo del millón de trabajadoras y trabajadores adheridos al mismo, que sin embargo sigue ostentando el primer puesto en las elecciones a miembros de comités de empresa y delegados de personal y por consiguiente la mayor audiencia electoral entre los trabajadores del Estado español y que se constituye en una de las figuras sociales de mayor implantación en el tejido social de este país, que está presente en todos los niveles de la negociación colectiva y exhibe una comparecencia activa en la sociedad y en la dinámica de los conflictos.

Pero es un sindicato que ha sido muy castigado por las políticas de la crisis llevadas a cabo por los gobiernos del PSOE primero y de manera mucho más agresiva por parte del PP, después, sin que la situación política durante todo el año 2016 permitiera, como confiaba, el cuestionamiento de estas políticas mediante un cambio de gobierno que habría posibilitado seguramente algunas modificaciones legislativas que abrieran al sindicato espacios de actuación que por el momento tiene cerrados.

CCOO debe recomponer los consensos de los trabajadores en torno a su actuación, obteniendo su aprobación mediante una combinación de presión y acuerdo, además de ganar una imagen pública de eficacia y de solidez, frente al desprestigio de los sindicatos que el neoliberalismo ha conseguido implantar en amplios sectores de la opinión pública.

El sindicato ahora no tiene, por tanto, una situación cómoda. Debe de nuevo recomponer el territorio de los consensos de los trabajadores en torno a su actuación obteniendo la aprobación de éstos mediante una adecuada combinatoria de la presión y del acuerdo, además de ganar una imagen pública de eficacia y de solidez frente a la que la ideología neoliberal ha conseguido implantar en sectores importantes de la opinión pública que considera a los sindicalistas – aunque se salve al sindicato como institución – inútiles y prescindibles, personas que han escapado al destino terrible de ser trabajador por cuenta ajena y se refugian en una existencia desganada y accesoría

En una situación como la actual, en donde el desánimo de los activistas y de los militantes es un efecto buscado por las élites y amplificado por sus medios de comunicación que los tienen empotrados – y aunque sepamos, como ha señalado con razón **Bernie Sanders**, que “perder la esperanza no es una opción” – , cambiar la cara visible que va a simbolizar CC.OO. es algo muy positivo.

Da cuenta físicamente de un cambio real, al saltar a otro grupo de edad alejado del que ha acompañado a los dirigentes de CC.OO. hasta el momento, y , aunque esto no se aprecia por la mayoría de la ciudadanía catódica que conoce las noticias a partir de la televisión, la radio y en su caso el periódico, comentado eso si por los tertulianos de rigor, se trata de un cambio que se está

produciendo en una buena parte de las organizaciones que componen CC.OO., desde Cataluña a Andalucía, en donde el relevo generacional se está asimismo llevando a efecto.

Cohesión interna

CCOO estuvo fuertemente dividida hace ocho años, pero la gestión de ese conflicto interno por el equipo de dirección liderado por **Toxo** resultó muy eficiente, aunque previsiblemente se puedan rastrear diferencias de cierta importancia en la enunciación de las estrategias según en qué áreas del trabajo sindical, que han sido progresivamente matizadas con ocasión del enfrentamiento del sindicato a lo que en la actualidad suman más de ocho años de crisis y de progresiva deconstrucción de derechos individuales y colectivos de las trabajadoras y trabajadores.

Esta cohesión interna se ha visto claramente en el proceso de encuentros y discusiones con cada una de las organizaciones del sindicato que el Secretario General ha ido efectuando y durante las cuales no sólo comprobó la convergencia de opiniones sobre un liderazgo –el suyo– plenamente aceptado, sino también que éstas compartían la propuesta de **Unai Sordo** como objeto de apoyo y promoción.

Posiblemente **Toxo** ha esperado pacientemente a ir tejiendo una amplia red de consensos sobre el cambio necesario en la organización –en la cúpula y en los sectores medios- antes de decidir sobre su permanencia o no al frente de ella, de manera que ha impedido mediante este método que se reabrieran posiciones enfrentadas que habían sido prácticamente pacificadas.

Aunque el panorama político es muy desfavorable para el sindicalismo en general, con la crisis abierta del PSOE y las turbulencias muy recientes en Podemos, la recomposición del mapa electoral está permitiendo una mayor autonomía sindical en sus relaciones en el nivel de la acción política y parlamentaria, puesto que con el Gobierno existe una especie de tema tabú consistente en la inmodificabilidad de los elementos básicos de la reforma del 2012, es decir, justo lo contrario que el sindicalismo español y en concreto del de CCOO pretenden como condición para poder mejorar su función de tutela de los trabajadores.

Apoyado por la totalidad de los votos del Consejo Confederal salvo seis abstenciones y sin ningún voto en contra, es el Congreso de

junio el que tiene la última palabra, porque en él puede presentarse otro u otros candidatos al mismo, aunque no es probable que esto suceda ante la sustentación colectiva que ha recibido o en todo caso no parece que esa acción tuviera en su caso muchas posibilidades de éxito.

Unai Sordo proviene de un territorio en el que la reivindicación nacional es muy fuerte y desde la cual se declara abiertamente federalista, lo que por otra parte no le plantea ningún problema desde el programa y la estrategia confederal de CCOO.

Tiene una amplia experiencia tanto organizativa como activista, y revaloriza de manera muy importante la negociación colectiva como instrumento de participación de los trabajadores y de consolidación del sindicato como sujeto colectivo.

Acopia una buena formación sindical y también universitaria, como diplomado en relaciones laborales, y participa siempre en las actividades que en esta materia organiza la Escuela de Lejona de la UPV.

Tiene un blog relativamente activo –últimamente con una frecuencia mensual- que se subtitula “una plaza pública virtual para transeúntes”, que forma parte de la blogosfera de Parapanda ya desde hace mucho tiempo, y en donde se puede seguir con bastante certeza las opiniones y puntos de vista sobre cuestiones importantes del sindicato y de la acción colectiva del mismo.

Mantiene una relación muy fluida de coordinación con sindicatos europeos – en especial con la CGIL Toscana – y ha cuajado un equipo de dirección de las CCOO de Euskadi muy potente y seguro en un contexto realmente complicado económica, social y políticamente, en donde la hostilidad de los sindicatos nacionalistas hacia CCOO es especialmente aguda en cuanto al modelo de negociación colectiva y el objetivo de los acuerdos sociales.

Nos esperan por tanto unos meses interesantes de debates y reflexiones sobre las políticas y las medidas que se debe adoptar a corto y a medio plazo, pero la incertidumbre sobre las personas que deben dirigir el sindicato ha quedado resuelta y por tanto no se tiene que gastar energías sobre el particular.

Ignacio F. Toxo ha gobernado el sindicato en tiempos muy difíciles, y ha dado una verdadera lección democrática retirándose mediante este procedimiento callado y consensuado, sin dar publicidad a lo proyectado, garantizando hasta el final el tránsito a una nueva fase que necesariamente ha de partir con fuerza, creando nuevos

escenarios en donde desplegar con mayor potencia la capacidad del sindicalismo de cambiar de manera continua y progresiva las cosas que importan.



Ignacio Fernández Toxo y Unai Sordo